

2025年11月12日

各 位

会 社 名 株式会社ROXX
代表者名 代表取締役社長 中嶋 汰朗
(コード:241A、グロース市場)
問合せ先 執行役員 CAO 高瀬 年樹
(TEL. 03-6777-7070)

2025年9月期通期 決算説明会 Transcriptの公開に関するお知らせ

当社は、2025年11月11日付で、以下のとおり、2025年9月期通期 決算説明会を実施いたしましたのでお知らせいたします。

詳細につきましては、別紙をご参照ください。

2025年9月期通期 決算説明会 Transcript

それでは、定刻になりましたので、開始させていただければと思います。本日は、お忙しい中、株式会社ROXX 2025年9月期通期 決算説明会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。これより、代表取締役社長 中嶋汰朗および、執行役員 CFO 吉本ジョージより、本日15時30分に開示いたしました、2025年9月期通期 決算説明の内容についてご説明いたします。

目次

皆様、本日はご多忙な中、当社の決算説明にご参加くださいまして、誠にありがとうございます。ROXX代表取締役社長の中嶋汰朗です。

本日は、まず「2025年9月期 第4四半期業績」をご説明させていただいた上で、「2025年9月期 通期業績」そして、「2026年9月期 通期業績予想」と「今後の成長戦略」をご説明いたします。最後までどうぞよろしくお願いいたします。

事業内容(Divider)

事業概要

動画からご覧になる方もいらっしゃると思いますので、簡単な事業概要の説明の後に決算発表をご説明させていただければと思います。

当社ROXXは、主にブルーカラーやサービス業といった、現場仕事をされてる方々（ノンデスクワーカー）の正社員転職を支援する、転職プラットフォームを運営しております。

主にこれから正社員を目指す求職者と、人材不足で正社員を採用したい企業をマッチングしております。このノンデスク領域においては、給与所得者のうち年収400万円未満の方がおよそ半数弱を占めており、学歴職歴を問わない未経験人材でも正社員になれることが特徴です。

それでは今期の業績発表を開始させていただきます。

業績ハイライト(Divider)

業績ハイライト

業績ハイライトのご報告でございます。詳細は個別のスライドでご説明いたします。

まず、第4四半期の業績は、売上高が1,237百万円、前年同期比17.5%の増加となっております。営業利益は生産性改善に加えて求職者の集客が好調に推移し、営業利益は21百万円の黒字で、第3四半期に続き「四半期での黒字」を実現いたしました。

次に、通期の業績についてです。売上高が4,513百万円、前年同期比29.8%の増加と、上半期の人材紹介の生産性低下により、売上高は一時的に落ち込むも、下半期にはV字回復を遂げております。営業利益は上半期の「マス広告」を中心とした戦略投資の影響で、721百万円の赤字となりましたが、下半期では黒字化しております。また、当期純利益はback check事業の譲渡により、1,051百万円の黒字で着地しました。

2026年9月期の通期業績予想は、売上高が5,000百万円、back check事業を除いて前年度

比28.9%の増加、営業利益、当期純利益ともに通期での黒字を見込んでおります。

続いて今後の成長戦略についてです。ノンデスク領域という今後更に重要性が増す巨大な市場において、既存事業であるZキャリアのノンデスク領域を中心に、業界トップのポジションを確立し、引き続きシェアの拡大を目指します。期初の課題であった集客力が大きく向上したことにより、今後は「キャリア・アドバイザー数」を拡大することによって大きく成長できるフェーズに突入したと認識しております。また、back check事業の譲渡により得た対価を活用し、「新規事業の立ち上げ」や「M&A」を積極的に推進することで、さらなる売上成長と収益化を目指してまいります。

2025年9月期 第4四半期 業績(Divider)

2025年9月期第4四半期の業績サマリー

第4四半期の業績サマリーとなります。

売上高は1,237百万円、前年同期比17.5%の増加となりました。パフォーマンス収入が堅調に推移する一方で、リカーリング収入についてはback check事業の譲渡やプラットフォーム事業の送客サービスの支援内容の変更に伴い減少しております。Zキャリアの生産性および集客力改善により、営業利益は21百万円の黒字と第3四半期に続き第4四半期も「黒字」を実現しております。また、当期純利益は、back check事業の譲渡に伴う譲渡益により、大幅な黒字にて着地いたしました。

業績(四半期)の推移

続いて業績の推移です。

売上高は、4,513百万円、前年度比29.8%の増加となっております。上半期は、マス広告実施に伴う組織体制の変更により人材紹介の生産性低下に苦しみましたが、下半期では、「組織開発」と「テクノロジー」の組み合わせにより、人材紹介事業部の生産性向上に成功しております。

営業利益は、第2四半期で「マス広告」を実施し、組織体制を変更したため、第2四半期での赤字が大きくなっております。第3四半期・第4四半期に関しては、「マス広告」を止め、落ちていた生産性を取り戻すことに向き合った結果、黒字が実現できるようになってきたということが今期の大きなハイライトになります。

売上高(四半期)の推移

続いて売上高の推移です。

上段、濃い紫のZキャリアのパフォーマンス収入は、前年同期比で33.9%の増加となっております。こちらは、当社経由での紹介による成約時の手数料、パートナー紹介会社の採用事務手数料とその他手数料を合計した売上です。第4四半期は、求人企業向けに提供しております「RPO(採用代行)」の売上も含まれております。

中段のパートナー紹介会社からいただくプラットフォーム利用料のリカーリング収入は、前年同期比で7.1%の減少となりました。こちらはパーソルキャリア株式会社との求人連携を解消し、別のパートナーシップへの切り替えを進めており、一時的な影響が発生しております。新たなパートナーシップについては、現在、人材会社と地方銀行のアライアンスを軸に検討しております。

下段のback checkのリカーリング収入は、前年同期比で3.5%の減少となっております。こちら
もback check事業の譲渡に伴う一時的な影響が発生しております。また、売却は完了している
ため、来期以降の影響はございません。

GMV及びテイクレート(四半期)の推移

続いて、GMVおよびテイクレートの推移についてご説明いたします。

当社のGMV(Gross Merchandise Value)は、ご紹介した方の転職が成約した際に求人企業
からいただく手数料の総額を指します。GMVを、当社の人材紹介事業部経由とパートナー紹介
会社経由でそれぞれ示したものがこちらのグラフです。濃い紫が当社人材紹介事業部経由の
成約手数料、薄い紫がパートナー紹介会社経由の成約手数料になります。

グラフ上部に表示されている黄色の折れ線グラフはテイクレートを示しています。当社人材紹
介事業部経由の場合、平均成約単価約63万円の100%が当社の売上となります。パートナー紹
介会社経由の場合、平均成約単価に対し、約17%にあたる11万円程度が当社の売上となりま
す。そのため、当社経由の成約比率が増加するほど、テイクレートが上昇する構造となってお
ります。

第4四半期は例年GMVが減少傾向にあるものの、当社経由の成約が継続して成長し、前年
同期比で12.2%の増加となっております。また、当社経由の成約が増加したことに伴い、テイク
レートは50.3%と高い水準を維持しております。

売上総利益(四半期)の推移

続いて、売上総利益の推移です。

Zキャリアプラットフォーム事業では、当社以外に約400社のパートナー紹介会社が、求人企
業と求職者のマッチングを行っています。パートナー紹介会社からの売上は、プラットフォーム
利用料毎月約22万円と、パートナー紹介会社の成約1件あたり約11万円で構成されています。
このビジネスモデルは、売上の大半が固定費に依存せず、原価率が非常に低いことが特徴で
す。

第4四半期の売上総利益率は、前年同期比とほぼ同水準の、85%前後となり、上半期の落ち
込みからガイダンス通りに戻っております。

販売費及び一般管理費(四半期)の推移

続いて、販売費及び一般管理費の推移です。

売上高の成長に加えて、販売費及び一般管理費の適正化が進み、上半期比で収支が大き
く改善しております。下半期はマーケティング施策の改善により集客数を増やしながらも広告宣
伝費を抑えることに成功しております。

なお、前年の下半期は黒字化のため一時的に広告宣伝費を抑制しておりましたが、直近は
無理な抑制ではなく、集客単価も好調な推移となっております。

2025年9月期 通期 業績(Divider)

2025年9月期通期の業績サマリー

次は、通期の業績についてご説明いたします。

売上高は4,513百万円、前年同期比29.8%の増加で着地いたしました。営業利益は721百万

円の赤字となります。繰返しになりますが、上半期における「マス広告」の実施と組織体制の変更に伴う生産性の低下により、上半期は大きな赤字になりました。下半期では改善が進み黒字での着地となっております。

2025年8月13日付で修正した「2025年9月期 通期 業績予想」の通り、概ねガイダンス通りの着地となっております。

業績(通期)の推移

続いて、業績(通期)の推移です。

パフォーマンス収入が全体を牽引し、売上高は4,513百万円、前年同期比29.8%の増加となっております。認知拡大を目的とした「マス広告」を実施したことに伴い、営業利益は721百万円と前年度比で赤字幅が拡大いたしました。当該費用を除くと、営業利益率は前年度比で+2.9ptの改善となっております。

事業部別の売上高

続いて、事業部別の売上高を見てまいります。

まず、Zキャリアのパフォーマンス収入は、当社キャリア・アドバイザー経由の人材紹介が増加したことによって、前年度比54.1%の増加となっております。人材紹介の生産性も大きく改善でき、今後は積極的な採用を行い、キャリアアドバイザーを増員することによって、さらなるパフォーマンス収入の成長を目指してまいります。

次に、パートナー紹介会社からいただくプラットフォーム利用料のリカーリング収入について説明いたします。送客サービスの集客単価上昇によって収益性が悪化し、顧客への販売を一時的に停止しておりました。その影響で、前年度比1.7%の減少となりました。来期は収益性が高く・拡大可能なアライアンスによる送客サービスを強化することで、リカーリング収入を成長させていきたいと考えております。

最後に、back checkのリカーリング収入は、エンタープライズ企業の導入拡大に伴ってARPU及び顧客数は微増しており、前年度比で9.5%の増加となっております。繰返しになりますが、back check事業はエン株式会社へ譲渡済みとなります。Zキャリア事業およびZキャリアプラットフォーム事業へとリソースを集中投下し、さらなる成長を目指してまいります。

パフォーマンス収入の主要なKPI

続いて、パフォーマンス収入の主要なKPIとなります。

左側は求職者登録数の推移ですが、第4四半期で約54.7万人となりました。こちらはZキャリアに登録したユーザーのうち、実際に転職意向を確認できた求職者様のみをカウントしております。第4四半期に大規模な広告宣伝費の投下はございませんが「SNS集客」など戦略的な投資を行いました。その結果、集客単価を改善しながらも、前年同期比39.2%と非常に安定した成長を実現しております。

右側の成約単価ですが、約63万円と、前年度比3.1%の増加となっております。今期は成約単価に対し特別注力しておりませんが、採用の激化を背景に、成約単価は上昇しております。

販売費及び一般管理費(通期)の推移

続いて、販売費及び一般管理費(通期)の推移です。

人件費・業務委託費は1,959百万円と、前年度比15.0%の増加となりました。1人当たりの生産

性向上により、売上高の成長率と比べるとそれを下回る費用の増加に抑えられております。今後の対売上高比率は、40%程度となる見通しです。

広告宣伝費は1,580百万円と、前年度比70.2%の増加となっております。上半期に認知拡大を目的として「マス広告」を実施しており、対売上高比率が一時的に大きく膨らんでおります。来期は「マス広告」を実施しない予定となり、今後の対売上高比率は、30%程度となる見通しです。

その他は934百万円と、前年度比14.3%の増加となっており、コスト削減により売上高の成長率を下回る費用の増加に抑えられております。対売上高比率は、引き続き20%程度となる見通しです。

従業員数の推移

続いて、従業員数の推移です。

2025年9月期末の従業員数は380名と、前年度比で約33.3%の増加となっております。採用については総じて計画通りの推移であり、離職率につきましても想定内となっております。

今後は人材紹介の生産性が改善してきていること、求職者集客も伸びしろがあることから、中途採用も一定増員してまいります。また、新卒採用については中・長期の成長に不可欠と捉えており、双方を組み合わせながら組織拡大をしてまいります。

通期の振り返り(サマリー)

続いて、通期の振り返りのサマリーをご説明いたします。

マーケティング、オペレーション、市場環境の観点から1年を振り返りたいと思います。

まず、マーケティングです。広告集中により集客単価が高騰したため、競合との直接競争を避けて指名検索を創出すべく、マス広告による認知度拡大を通じて、「正社員の仕事探し」の第一想起獲得に注力しました。その結果、マス広告による認知度拡大は、予算不足のため獲得ボリュームが伸び悩みましたが、SNS運用が堅調に進み、広告の出稿割合が低下した結果、集客単価の最適化と安定化に成功しました。

次に、オペレーションです。マス広告の開始に合わせ、転職者の流入が短期的に上がると見据え、人材紹介事業部の業務を分業制に移行しました。その結果、上半期は人材紹介事業の生産性が大幅に低下しましたが、下半期は組織体制の立て直しに注力し、変更前の水準を上回る生産性まで回復しました。これまで人員増加を控えていましたが、再び売上成長を実現できる段階に入ったと判断しています。

最後に、市場環境及び経営資源の集中と選択です。労働人口の減少が続く中、ノンデスク領域での採用需要は依然として高く、競合他社の目立った参入も見られません。Zキャリアの内定獲得率のトレンドにも特段の変化はなく、市場環境は良好です。また、Zキャリアとbackcheckではターゲット層が異なるため、事業間のシナジーが限定的で、経営資源が分散しておりました。今後より高い成長性と安定した収益性が見込まれるZキャリアに経営資源を集約し、さらなる事業成長を目指す選択を実施しました。

通期の振り返り(詳細):全体

通期の振り返りの全体です。

まず左のグラフは通期の生産性を表したものでございます。上半期に想定よりも生産性が低下したものの、下半期にオペレーションの改善結果が得られたことに加え、マーケティングの最適化を実現し、前年下半期の生産性を上回りました。特にオペレーションにおいて、直近は過

去最高水準に到達することができております。

通期の振り返り(詳細):オペレーション

具体的には、こちらのスライドをご覧ください。

先ほど、直近で過去最高水準に到達したとお伝えしましたが、第4四半期でも特に9月にかけて面談実施率や内定獲得率が向上しております。このことから、オペレーションの分業化は失敗ではなく、最適化に時間を要したと解釈しております。

面談実施率は、マーケティング施策により面談につながる期待値の高い求職者を、ピンポイントで集客できるようになったことに加え、サイト上の登録体験や、登録後のトークを改善することで向上しております。

内定獲得率は、求職者属性に合わせた面談方法をパターン化し、ロールプレイングによる磨き込みを行うことで、面談後の歩留まりも過去最高水準になってきております。

またAIの活用も積極的に導入し、業務効率の向上に取り組み始めております。

さらに改良できる余地も見つけておりますので、来期も引き続きオペレーションの改善に注力してまいります。

2026年9月期 通期 業績予想(Divider)

2026年9月期 通期 業績予想

続いて、2026年9月期 通期 業績予想です。

2026年9月期の業績は、売上高5,000百万円、back check事業を除いて前年度比28.9%の成長を目指します。経営資源をZキャリア事業に一本化し、中長期の成長を見据えた採用投資を再開しながら、営業利益は通期での黒字化を目指してまいります。

FY26/9 の業績見通し

2026年9月期の売上高は4,513百万円でしたが、back check事業を除くと3,878百万円となり、こちらのグラフではback check事業を除いた成長率を示しております。

業績見通しは、「成約単価」及び「キャリア・アドバイザーあたりの成約人数」を保守的に実績ベースで織り込んでおり、「キャリア・アドバイザー数」のみが変数となっております。

なお、2025年9月期は人材紹介の生産性低下に苦しみながらも、売上高で前年度比29.8%の増加、下半期で黒字を達成していることから、2026年9月期も達成可能であると考えております。

持続可能な集客力の獲得

上記の計画を達成する上で足元の求職者集客に関するマーケティングについてご説明いたします。これまで当社は検索型広告に大きく依存していましたが、市場の変動リスクに対応するため、集客チャネルの多様化を推進してまいりました。

戦略投資として実施したテレビCMや動画配信サービスなどの「マス広告」については、苦戦いたしました。しかし、SNS運用やSEO対策においては、地道な改善活動が功を奏し、安定的かつ効率的に求職者を獲得できております。SNSでの集客比率は、2025年9月期の第1四半期に約7%だったものが、第4四半期には約36%を占める状況となりました。

集客チャネルの多様化を実現したことで、集客コストを抑えながら、他社の動向に左右される

ことなく、持続的に求職者集客ができる事業構造へと転換できてきております。面談単価は、ピークであった2025年9月期の第3四半期に比べ、約28.4%削減できております。

人員に対する投資の再強化

集客が順調という足元の状況、および2025年9月期の下半期は、「組織開発」と「テクノロジー(AI)」を効果的に組み合わせることで、「キャリア・アドバイザーあたりの成約人数」が改善したことを受け、今期は一時的に抑制しておりましたキャリア・アドバイザーの採用を来期は再び積極的に実行する計画となっております。実際にグラフ左の通り、今期は生産性の問題からキャリア・アドバイザーの採用を抑制せざるを得なかった状況から抜け出し、来期は特に上半期で大きく採用をおこないます。

右のグラフは、新規採用者が6ヶ月の育成期間を経て売上を伸ばしていく流れを可視化したものです。入社したキャリア・アドバイザーが徐々に売上を伸ばしてゆき、6ヶ月目から通常の生産性に到達することを想定しています。従って第1四半期、第2四半期での採用を行い、第三四半期、第四四半期でその成果として売上が大きく成長するイメージです。

四半期毎のトピック

つづいて四半期毎のトピックです。先ほどご説明した採用による四半期ごとの影響と「業務の繁閑」について簡単にまとめております。

まず、「業務の繁閑」について、一般的に採用は年始の1月入社と新年度の4月入社に偏ることが多く、第2四半期さらに第3四半期の売上高が高くなりやすい傾向にあります。

続いて「当社における採用」ですが、先ほど申し上げました通り、2026年9月期は途中で約70名、新卒で約50名の採用を計画しております。従って、新規採用が大きく増える上半期は、採用費、人件費、研修期間中であっても集客コストがかかることから、赤字となる見込みです。一方、上半期の採用が下半期の売上と利益になることから、通期での黒字化を計画しております。

参考:売上高の増減(予想)

また来期の第1四半期の売上高は、2025年9月期第4四半期の売上高から「back check事業の譲渡」、「求人連携の見直し」と「新入社員の採用と育成、オンボーディングの実行」の影響を差し引いた水準からのスタートとなります。

最も影響が大きいのは「back check事業の譲渡」です。エン株式会社にback check事業を譲渡したことに伴い、約151百万円の減少が見込まれます。

次に、「求人連携の見直し」ですが、パーソルキャリア株式会社との求人連携の解消に伴い、一時的にパートナー紹介会社からいただくリカーリング収入および採用事務手数料の減少を見込んでおります。こちらは人材会社や地方の金融機関といった、より収益性の高いアライアンスを獲得することで、パートナー紹介会社あたりのGMV向上に注力し、合わせて来期中に成長軌道に戻す想定でございます。

最後に、大きく増加するキャリア・アドバイザーの育成に注力する影響が一時的に発生します。一部現場社員からの協力体制をつくり、より早く確実なオンボーディングを行い、通期での成長を確実にしたいと考えております。

以上の3点によって、第4四半期と比較すると売上高は低下しますが、通年での成長を実現してまいります。

今後の成長戦略(Divider)

中・長期の目標

当社の中・長期の目標は、既存事業の成長により毎年30%以上の成長と安定した黒字を確保し、2029年9月期までに売上高100億円を目指します。加えて、back check事業の譲渡により得た対価を活用し、「新規事業の立ち上げ」や「M&A」を積極的に推進することで、売上高100億円を前倒ししたいと考えております。

マーケット及び競合環境

ノンデスク領域における有効求人倍率は依然として高水準で推移しており、求人企業の採用需要の強さが継続しており、魅力的な市場であることには変わりありません。

また当社の『Zキャリア プラットフォーム』における選考開始から内定獲得までの成果指標については、競合他社の参入による影響は見られず、安定したパフォーマンスを維持しております。

この1年で改めて理解したこととして、ノンデスク領域におけるオペレーション構築の難易度が何よりの参入障壁の高さと捉えており、これまでのプラットフォーム上のデータを利用したオペレーション改善に磨きをかけることで業界トップのポジションを確立してまいります。

成約力の継続的な改善

当社の主要な売上である人材紹介事業の成約力は、「キャリア・アドバイザー数」「キャリア・アドバイザーあたりの成約人数」「成約単価」の3つから構成されます。

今期は先ほどご説明した「集客力」と「キャリア・アドバイザーあたりの成約人数」の向上に注力してまいりました。結果、生産性が向上してきたため、2026年9月期はキャリア・アドバイザーの新規採用に注力いたします。

同時に、成約人数は「組織開発」と「テクノロジー」を効果的に組み合わせることで、生産性の高いキャリア・アドバイザーを継続的に輩出できる仕組みを構築し、「キャリア・アドバイザー数」拡大とともに一人あたりの成約人数も拡大し続ける仕組み構築を目指しております。

キャリア・アドバイザーの生産性向上

続いて、新規採用したキャリア・アドバイザーの方々に向けたオンボーディングプログラムについてご説明いたします。

今期は前述の通りオペレーションの改善と向き合ったことで、一定のロールモデルが明らかとなりました。同時に、そのノウハウを活用してキャリア・アドバイザーが入社後早期活躍できるよう、オンボーディング・プログラムも強化してまいりました。

結果、2024年9月期の新入社員と比べ、今期の新入社員の推薦率や内定獲得力は飛躍的に向上し、入社後6ヶ月目で損益分岐点に到達することが可能となりました。

このオンボーディング・プログラムを磨き込みながら、2026年9月期 上半期に採用とオンボーディングを強化することで、下半期の売上拡大を目指します。

テクノロジー(AI)を活用した生産性向上

「テクノロジー(AI)」を活用した転職支援プロセスの効率化も進めており、今回はその中から2点ご紹介いたします。

ひとつ目は自動架電システムです。

当社は登録いただいた求職者に電話をして面談を設定しておりますが、登録から時間が経つにつれ、通電率が下がります。そこでAIが最も通電しやすいタイミングで自動架電するようなシステムを独自開発いたしました。AIが架電し、通電したもののみをオペレーターに接続することで、通電率を高め、面談設定数の向上を図っております。

ふたつ目は求人マッチングシステムです。

求職者一人ひとりの要望に適した求人を選定するプロセスは属人性が高くなるだけでなく、膨大な時間がかかる業務の1つです。そこで当社が保有している過去の選考データを活用し、AIが求職者に適した、かつ内定を獲得できる可能性の高い求人を選定することで、求職者のニーズを満たし、推薦率の向上を図っております。

いずれもスライドの通り、実績として成果が出るようになってきております。

参考:競争力の源泉

今申し上げた他にも、複数のテクノロジーを活用した生産性向上施策を推進しております。

ノンデスク領域においては、徹底したオペレーション改善とテクノロジーの活用こそが参入障壁を高め、特定の個人に依存しない高い競争力を確立していくと考えております。

過去に競合他社の参入が噂された事例も一部ございましたが、C向けの個人営業とも言える領域でオペレーションを細かくマネジメントし、日々の地味な改善を回すことは簡単ではなく、実際に当社も色々と苦戦しましたが、この苦しみが当社のアセットであり、1番の参入障壁になると考えております。

プラットフォームの成長戦略

続いて、Zキャリアプラットフォーム事業の成長戦略について簡単にご説明いたします。Zキャリアプラットフォームは、比較的小規模な紹介会社様に対して、採用企業の求人および求職者集客、加えてキャリア・アドバイザーの成長支援を提供しているサービスでございます。

Zキャリアプラットフォームをご利用いただいているパートナー紹介会社と、当社のキャリア・アドバイザーあたりのGMVを比較すると、当社の方が約3倍高いことがわかりました。

これは同じ求人を活用しても成約数において3倍の差が生じており、パートナー紹介会社のGMVはまだ成長できると捉えております。

当社は自社のキャリア・アドバイザー組織を運営することで培ってきたノウハウをパートナー紹介会社のキャリア・アドバイザーの方々にも展開することで、パートナー紹介会社のGMVに貢献できると考えております。

その第一弾として、2025年10月1日付で「キャリア・アドバイザー BootCamp」の提供を開始いたしました。

参考:ZキャリアAI面接官

新規事業のAI面接についても簡単にご説明いたします。

当社が提供する「ZキャリアAI面接官」は、採用活動の新たなスタンダードとして、新卒・派遣・アルバイト分野を問わず広く活用が進んでいます。

直近では、大成建設様での新卒採用、サカイ引越センター様でのアルバイト採用などで導入が進み、求職者体験と求人企業側の選考効率を双方向で改善しています。

新規事業・M&A

back check事業の譲渡に伴う対価は、一義的に市場規模も大きく成長余地もある既存事業の成長投資はもちろんのこと、新規事業・M&Aも積極化したいと考えております。投資規律を持ちながら、Zキャリアに付随する人材領域、また求職者が抱えている生活課題に根差した領域を中心に、ロールアップや新規領域のクロスセルを模索していきたいと考えております。

具体的には、2つを大事にしております。まずは、事業面の要件として、ターゲット領域において、事業がProduct Market Fitしていることです。言い方を変えると、当社が経営リソースを投じることで、成長可能である状態であることを重視しております。次に、経済面の要件として、のれん償却後の利益としてプラスであることです。支払った対価と比較した上でキャッシュフローが増えたかであり、高値掴みは避けるべきと考えております。

以上をもちまして、株式会社ROXX 2025年9月期通期 決算説明会を終了させていただきます。みなさま、ご参加いただきまして誠にありがとうございました。

Appendix

1. 会社概要
2. 経営陣
3. 社外取締役・監査役・アドバイザー
4. Zキャリアのポジショニング
5. ノンデスク領域の市場規模
6. 参考:採用市場の変遷
7. ノンデスク領域への参入障壁
8. 参考:ハイクラス領域との違い
9. 参考:アルバイト領域との違い
10. AIを活用したプロダクトによる参入障壁
11. 参考:求職者・選考のデータ
12. 高い売上成長率の継続
13. 社会的なインパクト
14. 参考:正社員と非正社員の収入格差

【免責事項】

- 本資料は、株式会社ROXX(以下「当社」といいます)の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、当社の発行する株式その他有価証券の勧誘を構成するものではありません。
- 本資料には、当社の計画や戦略、業績の見通し等、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、当社サービスのユーザー様の嗜好及びニーズの変化、他社との競合、法規制の変化環境、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。したがって、これらの将来に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。また、独立した公認会計士または監査法人による監査またはレビューを受けていない、過去の財務諸表または計算書類に基づく財務情報及び財務諸表または計算書類に基づかない管理数値が含まれていることをご了承ください。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。

- 本資料には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本資料に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。